

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Technomed Asia di Padalarang. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah organisasi pembelajaran (X_1) dengan dimensinya yang mencakup (1) keahlian pribadi (*personal mastery*), (2) model mental (*mental model*), (3) membangun visi bersama (*shared vision*), (4) pembelajaran tim (*team learning*), dan (5) berfikir sistem (*system thinking*). Serta kompetensi kerja (X_2) dengan dimensinya yang mencakup kompetensi berprestasi dan bertindak (*achievement and action*), kompetensi melayani (*helping human service*), kompetensi memimpin (*impact and influence*), kompetensi mengelola (*manajerial*), kompetensi berfikir (*cognitive*), kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*).

Masalah penelitian yang merupakan variabel (Y) atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan dengan dimensinya yang mencakup *Quality of work* (kualitas kerja), *Quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (efektifitas hubungan interpersonal), dan *Competencies* (kompetensi).

Penelitian ini dilakukan di PT. Technomed Asia yang berlokasi di Jalan Tembakan RT.1/01, Desa Cipeundeuy, Kecamatan Padalarang, Kabupaten

Bandung Barat. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah tanggapan responden tentang organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT. Technomed Asia. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan adalah metode *cross sectional*. Metode penelitian ini menggunakan *cross sectional method* menurut Husein Umar (2008:45) “*Cross sectional* yaitu dengan cara mempelajari objek riset dalam suatu waktu tertentu saja (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang).”

3.2 Metode Penelitian

Untuk mengadakan penelitian, penulis terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian, karena hal ini akan menjadi langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian, sehingga akan didapatkan data yang valid, dan dapat mencapai tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:2) bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Danang Sunyoto (2013:31) “Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.” Melalui jenis penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran secara keseluruhan mengenai organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan

melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian akan menguji pengaruh variabel organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*). Sugiyono (2013:11) mengemukakan “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.” Metode ini dilakukan pada populasi besar ataupun populasi kecil, dan fokus pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari ditarik kesimpulannya.” Sedangkan Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) mengemukakan ‘Variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.’ Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu Variabel organisasi pembelajaran (X_1) adalah variabel bebas atau variabel independen, variabel Kompetensi Kerja (X_2) adalah variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat atau variabel dependen dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal.

Menurut Anwar Sanusi (2013:55) “Skala ordinal (*ordinal scale*) adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain. Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk atau variabel yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi.” Rincian operasionalisasi variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel (Y) dirumuskan sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Organisasi Pembelajaran (X_1)	Peter Senge <i>et. al.</i> (2002:24) Organisasi pembelajaran adalah kelompok manusia, yang dari waktu ke waktu, meningkatkan kapasitas mereka untuk menciptakan apa yang benar-benar ingin mereka ciptakan.”	Keahlian Pribadi (<i>Personal Mastery</i>)	• Bersedia mengikuti pelatihan	• Tingkat kesediaan karyawan untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	1
			• Bersedia mengikuti program pengembangan karyawan	• Tingkat kesediaan karyawan untuk mengikuti program pengembangan karyawan	Ordinal	2
			• Diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	• Tingkat kesempatan karyawan untuk melanjutkan pendidikan	Ordinal	3
			• Berinisiatif dalam mencari informasi atau pengetahuan mengenai pekerjaan	• Tingkat inisiatif karyawan dalam mencari informasi atau pengetahuan mengenai pekerjaan	Ordinal	4
		Pembelajaran Tim (<i>Team Learning</i>)	• Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	• Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	5
			• Mampu memotivasi rekan kerja	• Tingkat kemampuan karyawan dalam memotivasi rekan kerja	Ordinal	6
			• Mampu	• Tingkat	Ordinal	7

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			berkomunikasi dengan rekan kerja	kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja		
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal	8
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja secara koordinatif 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja secara koordinatif 	Ordinal	9
		Berfikir Sistem (<i>System Thinking</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi permasalahan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan mengidentifikasi permasalahan kerja 	Ordinal	10
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan permasalahan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan permasalahan kerja 	Ordinal	11
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menganalisis penyebab timbulnya permasalahan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan pengawai menganalisis penyebab timbulnya permasalahan kerja 	Ordinal	12
		Membangun Visi Bersama (<i>Building Shared Vision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kesempatan ikut serta dalam merumuskan visi perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam merumuskan visi perusahaan 	Ordinal	13
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami visi perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan memahami visi perusahaan 	Ordinal	14
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki komitmen tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat komitmen karyawan terhadap 	Ordinal	15

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			terhadap organisasi	organisasi		
		Model Mental (<i>Mental Model</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tidak tergesa-gesa menyimpulkan masalah pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehati-hatian karyawan dalam menyimpulkan masalah pekerjaan 	Ordinal	16
			<ul style="list-style-type: none"> Bebas berbicara dan mengemukakan pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebebasan karyawan untuk berbicara dan mengemukakan pendapat 	Ordinal	17
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi berdasarkan pengalaman masalah sebelumnya 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi berdasarkan pengalaman masalah sebelumnya 	Ordinal	18
Kompetensi Kerja (X_2)	Wibowo (2012:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	Kompetensi berprestasi dan bertindak (<i>Achievement and Action</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja melampaui standar yang ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan bekerja melampaui standar yang ditentukan 	Ordinal	19
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu berinisiatif dalam mencari informasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat inisiatif karyawan dalam mencari informasi mengenai pekerjaannya 	Ordinal	20
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memeriksa pekerjaan dan informasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam memeriksa pekerjaan dan informasi yang didapat. 	Ordinal	21
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja melebihi tuntutan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan bekerja melebihi tuntutan pekerjaan 	Ordinal	22
				Kompetensi Melayani (<i>Helping human Service</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami ekspresi yang tidak diungkapkan oleh rekan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan memahami ekspresi yang tidak diucapkan

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			kerja dengan perkataan	oleh rekan kerja		
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami penyebab masalah rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami penyebab masalah rekan kerja 	Ordinal	24
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu membantu rekan kerja dengan sungguh-sungguh 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam membantu rekan kerja dengan sungguh-sungguh 	Ordinal	25
		Kompetensi Mempimpin (<i>Impact and Influence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mempengaruhi rekan kerja untuk bekerja lebih baik lagi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja untuk bekerja lebih baik lagi 	Ordinal	26
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal	27
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami masalah dalam perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami masalah dalam perusahaan 	Ordinal	28
		Kompetensi Mengelola (<i>Managerial</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menegur rekan kerja yang bertindak bertentangan dengan aturan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menegur rekan kerja yang bertindak bertentangan dengan aturan 	Ordinal	29
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memberikan pengarahan tugas kepada rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan pengarahan kepada rekan kerja 	Ordinal	30
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja sama 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan 	Ordinal	31

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			dengan rekan kerja	karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya.		
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menjadi pemimpin dalam tim kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menjadi pemimpin dalam tim kerja 	Ordinal	32
		Kompetensi Berpikir (<i>Cognitive</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Memahami situasi atau permasalahan yang terjadi di tempat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman karyawan dalam memahami situasi atau permasalahan 	Ordinal	33
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja 	Ordinal	34
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 	Ordinal	35
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu menganalisis permasalahan yang terjadi di tempat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi di tempat kerja 	Ordinal	36
			Kompetensi Kepribadian yang Efektif (<i>Personal effectiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menjaga emosi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga emosi 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja 		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja 	Ordinal	38
		<ul style="list-style-type: none"> Mampu bersikap tenang saat bekerja dibawah tekanan 		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk bersikap tenang saat bekerja dibawah tekanan 	Ordinal	39
		<ul style="list-style-type: none"> Mampu 		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat 	Ordinal	40

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			bertanggung jawab atas kesalahan dalam bekerja yang timbul karena perbuatan sendiri	kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab atas kesalahan dalam bekerja yang timbul karena perbuatan sendiri		
Kinerja (Y)	Mangkunegara (2011:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)	• Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	• Tingkat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	Ordinal	41
			• Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditentukan	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditentukan	Ordinal	42
			• Teliti dalam mengerjakan pekerjaan	• Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	43
			• Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	• Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	Ordinal	44
			• Mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan	• Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan	Ordinal	45
		Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan (<i>Quantity of work performed</i>)	• Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	• Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	Ordinal	46
			• Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	• Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Ordinal	47
			• Mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	• Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	Ordinal	48
		Efektifitas	• Karyawan	• Tingkat	Ordinal	49

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal effectiveness</i>)	mampu bekerjasama dengan rekan kerja	kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama		
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan 	Ordinal	50
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerjasama dengan tim kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan tim kerja 	Ordinal	51
		Kompetensi (<i>Competencies</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya 	Ordinal	52
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan mengenai pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan memiliki keterampilan mengenai pekerjaan 	Ordinal	53
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	54

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Anwar Sanusi (2013:104) “Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain.”

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Secara lebih jelasnya mengenai data primer jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Periode Triwulan IV Tahun 2012 – Triwulan I Tahun 2014	Departemen HRD PT. Abadi Nusa <i>Group</i>	Sekunder
2	Rekapitulasi Laporan Produksi Produk PT. Technomed Asia Periode Triwulan I Tahun 2012 – Triwulan IV Tahun 2013	Departemen Produksi PT. Technomed Asia	Sekunder
3	Rekapitulasi barang <i>reject</i> PT. Technomed Asia Periode Triwulan I Tahun 2012 – Triwulan IV Tahun 2013	Departemen Produksi PT. Technomed Asia	Sekunder
4	Rekapitulasi Penilaian Pencapaian Kinerja Staff PT. Technomed Asia Periode Triwulan I Tahun 2012 – Triwulan IV Tahun 2013	Departemen HRD PT. Abadi Nusa <i>Group</i>	Sekunder
5	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Technomed Asia Periode Tahun 2010 – Tahun 2013	Departemen HRD PT. Abadi Nusa <i>Group</i>	Sekunder
6	Data Penilaian Kompetensi Kerja Karyawan PT. Technomed Asia Periode Triwulan III Tahun 2012 – Triwulan IV Tahun 2013	Departemen HRD PT. Abadi Nusa <i>Group</i>	Sekunder
7	Hasil Wawancara dengan Pimpinan PT. Technomed Asia	PT. Technomed Asia	Primer
8	Hasil Wawancara dengan HRD PT. Abadinusa <i>Group</i>	HRD PT. Abadinusa <i>Group</i>	Primer
9	Tanggapan Karyawan terhadap Organisasi Pembelajaran	PT. Technomed Asia	Primer
10	Tanggapan Karyawan terhadap Kompetensi Kerja	PT. Technomed Asia	Primer

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
11	Tanggapan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	PT. Technomed Asia	Primer

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014

3.5 Populasi

Dalam pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2012:80) mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Technomed Asia yang tercatat pada Oktober 2014 yaitu sebanyak 76 orang.

TABEL 3. 3
DATA JUMLAH KARYAWAN PT. TECHNOMED ASIA

No.	Departemen	Jumlah
1.	<i>Quality Assurance</i>	1
2.	<i>Finance and Accounting</i>	1
3.	<i>Warehouse</i>	5
4.	<i>Export Import</i>	1
5.	<i>Quality Control</i>	3
6.	Operator Produksi	65
TOTAL		76 orang

Sumber: Departemen HRD PT. Abadinusa Usaha Semesta *Group*

3.6 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini akan diambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.” Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2013: 122).

Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, jumlah karyawan PT. Technomed Asia pada Maret 2014 kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan PT. Technomed Asia sebanyak 76 orang.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Dengan metode wawancara, agar data yang diperoleh dapat lebih dalam dan rinci, maka penulis menggunakan teknik wawancara, wawancara ini dilakukan dengan bagian HRD PT. Abadinusa Usaha Semesta *Group* serta *General Manager* PT. Technomed Asia hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2012:140) menyebutkan bahwa “Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang

bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.”

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku, makalah, internet, karya ilmiah lainnya guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti.

c. Observasi

Upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

d. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Dalam kuesioner peneliti mengemukakan beberapa pertanyaan tertulis yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 yaitu organisasi pembelajaran variabel X_2 yaitu Kompetensi kerja dan variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

3.8 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrument/alat ukur penelitian. Penelitian pendahuluan dimaksudkan

untuk mengadakan kesahihan (*Validity*) dan keterandalan (*Realibility*) alat ukur yang telah disusun dalam penelitian ini.

3.8.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas instrument dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Rumus yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anwar Sanusi, 2013:77)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = skor butir
- Y = skor total butir
- n = jumlah sampel (responden)

“Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.” (Anwar Sanusi, 2013:77)

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

TABEL 3.4
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

18 pertanyaan, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 22 pertanyaan, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel organisasi pembelajaran (X_1), kompetensi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
ORGANISASI PEMBELAJARAN (X_1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Keahlian Pribadi (<i>Personal Mastery</i>)				
1	Saya selalu menghadiri pelatihan yang dilaksanakan perusahaan	0,877	0,468	Valid
2	Saya selalu mengikuti program pengembangan yang dilaksanakan perusahaan	0,706	0,468	Valid
3	Saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan baik formal maupun nonformal	0,669	0,468	Valid
4	Saya selalu mencari informasi dan pengetahuan yang mendukung pekerjaan saya tanpa diperintah	0,574	0,468	Valid
Pembelajaran Tim (<i>Team Learning</i>)				
5	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	0,684	0,468	Valid
6	Saya dapat memberikan motivasi kepada rekan kerja untuk bekerja lebih giat	0,675	0,468	Valid
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,631	0,468	Valid
8	Saya dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,539	0,468	Valid
9	Saya mampu bekerja sesuai dengan aturan di perusahaan	0,669	0,468	Valid
Berfikir Sistem (<i>System Thinking</i>)				
10	Saya dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi saat bekerja	0,786	0,468	Valid

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
11	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan	0,604	0,468	Valid
12	Saya dapat menganalisis penyebab timbulnya permasalahan di tempat kerja	0,542	0,468	Valid
Membangun Visi Bersama (<i>Building Shared Vision</i>)				
13	Saya ikut serta dalam perumusan visi perusahaan	0,831	0,468	Valid
14	Saya dapat memahami makna visi perusahaan	0,567	0,468	Valid
15	Saya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan	0,859	0,468	Valid
Model Mental (<i>Mental Model</i>)				
16	Saya berhati-hati dalam menyimpulkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja	0,877	0,468	Valid
17	Saya memiliki kebebasan berbicara dan mengemukakan pendapat	0,925	0,468	Valid
18	Saya dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi berdasarkan pengalaman masalah sebelumnya	0,533	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen organisasi pembelajaran dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada indikator model mental (*mental model*) dengan item pertanyaan butir 17, Saya memiliki kebebasan berbicara dan mengemukakan pendapat yang bernilai 0,925. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator model mental (*mental model*) dengan item pertanyaan butir 18, Saya dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi berdasarkan pengalaman masalah sebelumnya yang bernilai 0,533, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kompetensi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KOMPETENSI KERJA (X_2)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
----	------------	--------------	-------------	------

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Kompetensi Berprestasi dan Bertindak (<i>Achievement and Action</i>)				
1	Saya dapat bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan	0,705	0,468	Valid
2	Saya mencari berbagai informasi mengenai pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0,636	0,468	Valid
3	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan dan informasi yang di dapat mengenai pekerjaan	0,587	0,468	Valid
4	Saya dapat bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan	0,795	0,468	Valid
Kompetensi Melayani (<i>Helping human Service</i>)				
5	Saya dapat memahami ekspresi yang tidak diungkapkan dengan perkataan oleh rekan kerja	0,833	0,468	Valid
6	Saya dapat memahami penyebab masalah pekerjaan rekan kerja	0,787	0,468	Valid
7	Saya selalu membantu rekan yang kesulitan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh	0,650	0,468	Valid
Kompetensi Memimpin (<i>Impact and Influence</i>)				
8	Saya dapat mengajak rekan kerja untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi	0,762	0,468	Valid
9	Saya dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0,626	0,468	Valid
10	Saya dapat memahami masalah yang terjadi di perusahaan	0,616	0,468	Valid
Kompetensi Mengelola (<i>Managerial</i>)				
11	Saya berani menegur rekan kerja yang bekerja tidak sesuai dengan aturan perusahaan	0,577	0,468	Valid
12	Saya dapat memberikan pengarahan mengenai pekerjaan kepada rekan kerja	0,759	0,468	Valid
13	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	0,866	0,468	Valid
14	Saya dapat memimpin anggota dalam tim kerja untuk melaksanakan pekerjaan	0,753	0,468	Valid
Kompetensi Berpikir (<i>Cognitive</i>)				
15	Saya memahami konsekuensi yang timbul dari pekerjaan	0,762	0,468	Valid
16	Saya dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di perusahaan	0,632	0,468	Valid
17	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,625	0,468	Valid
18	Saya dapat menganalisis penyebab permasalahan yang terjadi di tempat kerja	0,530	0,468	Valid
Kompetensi Kepribadian yang Efektif (<i>Personal Effectiveness</i>)				

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
19	Saya dapat mengendalikan emosi saat terjadi masalah di tempat kerja	0,755	0,468	Valid
20	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0,616	0,468	Valid
21	Saya dapat bersikap tenang saat bekerja dibawah tekanan	0,738	0,468	Valid
22	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang timbul akibat kelalaian yang dilakukan dalam bekerja	0,638	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen kompetensi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kompetensi mengelola (*Managerial*) dengan item pertanyaan butir 13, Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang bernilai 0,866. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kompetensi berfikir (*cognitive*) dengan item pertanyaan butir 18, Saya dapat menganalisis penyebab permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang bernilai 0,530, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)				
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	0,923	0,468	Valid
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diterapkan perusahaan	0,825	0,468	Valid
3	Saya mengerjakan tugas dengan cermat	0,753	0,468	Valid
4	Saya tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan	0,567	0,468	Valid
5	Saya mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan perusahaan	0,557	0,468	Valid
Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan (<i>Quantity of work performed</i>)				

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
6	Saya mampu untuk melebihi target yang telah ditentukan	0,614	0,468	Valid
7	Hasil kerja saya selalu mencapai target perusahaan	0,580	0,468	Valid
8	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	0,835	0,468	Valid
Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal Effectiveness</i>)				
9	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0,705	0,468	Valid
10	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,589	0,468	Valid
11	Saya dapat bekerjasama dengan tim kerja	0,832	0,468	Valid
Kompetensi (<i>Competencies</i>)				
12	Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	0,860	0,468	Valid
13	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan keterampilan saya	0,799	0,468	Valid
14	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya	0,556	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja (*quality of work*) dengan item pertanyaan butir 1, Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan yang bernilai 0,923. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kualitas kerja (*quality of work*) dengan item pertanyaan butir 5, Saya mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan perusahaan yang bernilai 0,557, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.8.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Anwar Sanusi (2013:80) mengemukakan:

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit,

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu dilakukan dengan jalan membelah dua skor masing-masing jumlah item, yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}}$$

(Anwar Sanusi, 2013:83)

Keterangan :

r_{sb} = nilai realibilitas instrumen

r_b = nilai korelasi product moment

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) > r_{tabel} dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) \leq r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakn tidak reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Organisasi Pembelajaran	0,953	0,468	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,964	0,468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,941	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.9 Teknik Analisis Data

Anwar Sanusi (2013:115) mengemukakan “Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya.” Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh organisasi pembelajaran karyawan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Technomed Asia. Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh organisasi pembelajaran ((X_1)) dan kompetensi kerja ((X_2)) terhadap kinerja karyawan ((Y)), dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9.

TABEL 3.9
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ mampu/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

3. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat pada penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Technomed Asia Padalarang. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Organisasi Pembelajaran)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap organisasi pembelajaran yang meliputi: Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*), Model Mental (*Mental Model*), Membangun Visi Bersama (*Building Shared Vision*), Pembelajaran Tim (*Team Learning*), dan Berfikir Sistem (*System Thinking*).

2. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Kompetensi Kerja)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap kompetensi kerja yang meliputi Kompetensi berprestasi dan bertindak (*achievement and Action*), Kompetensi melayani (*helping human Service*), kompetensi memimpin (*impact and influence*), kompetensi mengelola (*manajerial*), kompetensi berfikir (*kognitif*), kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*).

3. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Y yang diteliti terfokus pada Kinerja Karyawan yang meliputi *Quality of work* (kualitas kerja), *Quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (efektifitas hubungan interpersonal), dan *Competencies* (kompetensi).

Untuk mengkatagorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangepun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch. Ali (1985:184)

3.9.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh organisasi pembelajaran (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi liner berganda dan analisis korelasi karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu organisasi pembelajaran, kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

A. *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- a. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- b. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

- c. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- e. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + NS_{min}]$$

- f. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0.05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013:277), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi.” Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2013:277)

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Organisasi pembelajaran
- X_2 = Kompetensi kerja

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b_1(\sum X_1) - b_2(\sum X_2)}{N}$$

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$
2. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$
3. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) \cdot (\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) \cdot (\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) \cdot (\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi
 r = koefisien korelasi

Elis Lisnawati, 2014

Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Technomed Asia Di Padalarang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

100% = konstanta

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

3.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji coba global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

(Sugiyono, 2013:292)

Keterangan :

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- R = Koefisien korelasi
- N = jumlah sampel penelitian
- m = jumlah variabel bebas

Bilang F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk)=(n-k-1)$
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

$H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

$H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari organisasi pembelajaran dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan